



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## Skole--praktiksamarbejdet som drivkraft for læring og innovation i social-- og sundhedsuddannelserne

Wegener, Charlotte

*Publication date:*  
2012

*Document Version*  
Tidlig version også kaldet pre-print

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*  
Wegener, C. (2012). *Skole--praktiksamarbejdet som drivkraft for læring og innovation i social-- og sundhedsuddannelserne*.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Skole-praktiksamarbejdet som drivkraft for læring og innovation i social- og sundhedsuddannelserne

---

*Charlotte Wegener, erhvervsPhD-studerende*

*Institut for Kommunikation, Aalborg Universitet*

*Social- og Sundhedsskolen i Silkeborg*

*E-mail: [cw@sosusilkeborg.dk](mailto:cw@sosusilkeborg.dk) Telefon: +45 21499286*

## **Abstract**

Formålet med paperet er at præsentere og en foreløbig model, der anskueliggør muligheder og begrænsninger for læring og innovation i skole-praktiksamarbejdet i social- og sundhedsuddannelserne. Modellen har i praksis vist sig anvendelig som oplæg til diskussioner af, hvordan elevernes læreprocesser kan faciliteres på tværs af organisatoriske grænser, og hvordan der kan arbejdes med at udvikle et fælles sprog på tværs af skole og praktik. Modellen er resultatet af foreløbige analyser af empiri indsamlet gennem interview og feltstudier med fokus på læring og innovation i skole-praktiksamarbejdet på en social- og sundhedsskole, praktikvirksomhederne i tre kommuner samt uddannelsesafdelingerne i tre kommunale forvaltninger. Modellen består af fire kategorier, som alle er centrale i forståelsen af det komplekse samspil, der finder sted i det tværorganisatoriske felt. Modellen synliggør grænser og grænsekrydsninger i form af

- 1) centrale temaer, der er på dagsordenen, problematiseres og udveksles i samarbejdet,
- 2) objekter i form af tekster, æstetiske udtryksformer og andre ”ting”, der bevæger sig mellem skolen og praksis
- 3) steder, hvor skole-praktiksamarbejdet udspiller sig
- 4) de aktører, der bevæger sig på tværs af organisatoriske grænser

Kategorierne er inspireret af teoretiske begreber fra virksomhedsteori (Tuomi-Gröhn & Engeström 2003) og situeret læringsteori (Lave & Wenger, 1991) og er alle centrale for at

forstå sammenhænge og brud på tværs af organisatoriske grænser i en vekselluddannelseskontekst.

Hensigten med paperet er at arbejde videre med en empirisk funderet forståelse af tværorganisatorisk læring og innovation i social- og sundhedsuddannelserne, der rækker ud over elevernes læreprocesser som analyseenhed. Især vurderes modellen at være anvendelig til at synliggøre temaer, objekter, steder og aktører som har tendens til at være eller blive usynlige, men som analyserne af det empiriske materiale udpeger som centrale for et lærende og innovativt samarbejde. Paperet bidrager således til diskussionen af de synlige og usynlige (eller eksplicite og implicite) processer i det Ellström kalder ”practice-based innovation” (Ellström, 2010) med den hensigt at synliggøre elementer, der ligger uden for den ”kanoniserede praksis” (Brown & Duguid, 1991).

**Keywords:** social- og sundhedsuddannelser, boundary crossing, tværorganisatorisk læring, practice-based innovation

## Grænser og grænsekrydsninger

Den dag eleverne kommer tilbage fra praktik kommer der en masse historier, og de er så fyldt af det. Det er guld værd for undervisningen, for alle de eksempler, de kommer med, dem kan vi hæfte teori op på bagefter. Og så har de nogle billeder på det ude fra praktikken. Nogen gange tænker jeg, at det giver langt mere mening for dem ude i praktikken, fordi motivationen er der, og de kan se det helt konkret, og de kan få øjeblikkelig feedback på, hvordan er det borgeren har det. Men jeg synes stadigvæk, at man godt kan hente en masse praktisk ind i det teoretiske og få dem til at tænke på billeder og oplevelser og handlinger.

Sådan siger en underviser på social- og sundhedsskolen. Vi starter med denne stump empiri, fordi den siger noget centralt om den dynamik, der hele tiden er i spil i en vekselluddannelse. Det er ikke kun eleverne, der flytter sig over grænser, når de veksler mellem skole- og praktikperioder for at tage en uddannelse. Grænser er også et vilkår for undervisere, praktikvejledere og alle andre, der er beskæftiget med elevernes uddannelse. Grænser kan krydses, sættes og flyttes. De kan være organisatoriske, faglige og mentale. Begrebet ”grænser” kan forstås som noget, der markerer både en forskellighed og en ensartethed mellem to eller flere områder, som er forbundet med hinanden. (Akkerman & Bakker (2011:133). Områder, der er forskellige og adskilt af grænser er fx social- og sundhedsskolen og praktikstederne, hvor der er forskellige arbejdsopgaver og mål, men ofte

også forskellige værdier og måder at organisere arbejdet på. Samtidig er de to typer organisationer forbundet, idet de arbejder sammen om udvikling af social- og sundhedsuddannelserne og om konkrete elever. Samarbejdet finder sted på mange forskellige måder og mange steder i organisationerne, og aktørerne er involveret i mange forskellige typer grænsekrydsninger.

## Grænsekrydsninger og læring

Hvad kan der komme ud af at krydse grænser? For elever i en vekseluddannelse er målet læring, som fører til udviklingen af en faglig identitet. Pointen i paperet er, at det ikke kun er eleverne, der lærer. Alle, der er involveret i elevernes læring, er også involveret i deres egen læreproces. Undervisere, praktikvejledere, ledere, koordinatore og konsulenter deltager alle i grænsekrydsende aktiviteter. Ifølge situeret læringsteori sker læring gennem deltagelse i en konkret praksis. Som nyankommet skal man afkode den sociale praksis som fx omgangstone, hierarkier og arbejdsgange, og man skal gives adgang til aktiviteter i denne praksis for at have mulighed for at lære (Lave & Wenger, 1991). Denne bevægelse forudsætter, at man bevæger sig hen over nye grænser ved at deltage i nye aktiviteter og samarbejde med nye mennesker. Al læring involverer grænser (Akkerman & Bakker, 2011:132). Hvis man ikke får adgang til eller har mulighed for at krydse grænser ved at deltage i forskellige aktiviteter, så begrænses læringsmulighederne.

Fra et socio-kulturelt læringsperspektiv sker der hele tiden en genskabelse og fornyelse af viden i samfundet. Læring er indbygget i samfundets måde at fungere på. Mennesker kan ikke undgå at lære, og deltagelse i forskellige former for aktiviteter giver mennesker erfaringer, som de – på godt og ondt – bringer med sig (Säljö, 2003). Det er således ikke et spørgsmål om, hvorvidt mennesker lærer noget eller ej, men om, *hvad* de lærer af de situationer, de indgår i. Det interessante spørgsmål er, hvorfor mennesker engagerer sig i nogle lærerprocesser, mens de ikke engagerer sig i andre.

Vi vil i denne sammenhæng gerne vide, hvad der har betydning for, at elever engagerer sig i social- og sundhedsuddannelsen og vælger at færdiggøre den. Vi vil også gerne vide, hvad der motiverer dem, der er involveret i elevernes uddannelse, til at samarbejde, inddrage nye samarbejdspartnere og udvikle ny viden og afprøve nye handlinger. Det er nødvendigt af flere årsager, men det er ikke let at pege på, hvilke former for nyt, der er påkrævet. Der er mange interesser i spil, hvilket vil blive udfoldet i det følgende afsnit.

## Hvad er problemet?

Fra politisk side er der fokus på at nedbringe frafaldet i social- og sundhedsuddannelserne. Uddannelserne er en vigtig medspiller i målsætningen om, at 95% af en årgang skal have en ungdomsuddannelse. Denne målsætning betyder, at der optages elever, der ikke er uddannelsesparate eller er usikre på deres uddannelsesvalg. Samtidig er der stigende krav til de færdiguddannedes faglige niveau, idet arbejdsopgaverne bliver mere komplekse og økonomien strammere i ældreplejen og på sygehusene. PenSam, social- og sundhedspersonalets pensionsselskab, slår nu alarm i medierne<sup>1</sup> og fortæller, at de hvert år pensionerer 50 social- og sundhedshjælpere og –assistenter under 40 år. Samtidig er andelen af pensioneringer på grund af psykiske skader steget fra 15 til 27 % (2003-10). PenSam peger på, at en af årsagerne kan findes på skolerne, hvor nogle elever måske lige akkurat klarer at gennemføre uddannelsen, men har så store personlige udfordringer, at de har svært ved at klare det efterfølgende arbejde. Frafald fra uddannelserne har ofte komplekse årsager af både faglig og social karakter og kan til en vis grad påvirkes gennem organisatoriske tiltag (Jensen, 2009; Pedersen, 2004).

Problemer med frafald, tidlige pensioneringer og et relativt højt sygefravær sammenlignet med andre offentlige arbejdspladser peger på, at det hverken er tilstrækkeligt eller ønskværdigt at fokusere på isolerede indsatser. Det er således ikke nok blot at fokusere på at nedbringe frafald på uddannelserne. Et komplekst problem af denne type beskrives i forskningen som et 'wicked problem' – et ondt problem.

Et wicked problem er karakteriseret ved, at

- der er stor usikkerhed om, hvordan det bedst løses
- en løsning et sted ofte skaber problemer andre steder
- der er behov for mange typer specialviden
- mange interesser er i spil, og at der derfor er stor risiko for konflikter.

De senere års forskning i denne type problemer peger på behovet for at udvikle organisatoriske og tværorganisatorisk forståelser og ikke kun fokusere på det enkelte individ eller snæver faglighed. Det store fokus på innovation i den offentlige sektor kan ses som udtryk for, at der er behov for nye typer samarbejder og nye måder at tænke

---

<sup>1</sup> Bl.a. Politiken, 9. Maj 2012

problemløsning på. Der er behov for at understøtte samarbejde og videndeling på tværs af traditionelle arbejdsenheder, fag og organisationer.

En konsulentundersøgelse (Brøndum & Fliess, 2010) konkluderer, at en stor del af det social- og sundhedsfaglige personale har deres faglige identitet i det praktiske arbejde og ikke mener, at de har tid, viden eller opbakning i organisationen til at være aktive medspillere i innovation. Udgangspunktet for dette paper er, at der ikke er en modsætning arbejde, læring og innovation (Brown & Duguid, 1991). Interessen er netop rettet mod aktuelle og potentielle muligheder for innovation fra et læringsperspektiv, der inkluderer alle aktører i feltet.

Et fokus på læring og innovation (og ikke fastholdelse isoleret set) er et forsøg på at anlægge et bredt fremadrettet perspektiv, som kan bidrage til at forstå, hvordan man både kan arbejde forholdsvis snævert for at flere gennemfører en uddannelse, samtidig med at man fokuserer på at udvikle social- og sundhedsuddannelserne, så de både imødekommer nye krav og har en høj kvalitet.

## **Virksomhedsteori**

En teori, der tilbyder brugbare begreber til analyse af bevægelserne på tværs af organisatoriske grænser, er den såkaldte tredje generation af virksomhedsteori (bl.a. Engeström, 1987). Den finske læringsforsker Engeström og hans kolleger har med udgangspunkt i Vygotskys arbejde udviklet en teori på tværs af traditionelle discipliner, som beskæftiger sig med de bevægelser og de læringsmuligheder, der foregår på tværs af virksomhedssystemer. Vygotsky viste, hvordan individet lærer gennem handling, og hvordan der ofte er involveret fysiske genstande, som hjælper denne læring på vej (grænseobjekter). Analyseenheden var individet. Anden generation repræsenteret ved Leontjev udvidede modellen ved at involvere de komplekse gensidige relationer, som individet indgår i. Med Engeström udvikledes den tredje generation af virksomhedsteori, hvor analyseenheden er to eller flere virksomhedssystemer. Derved bliver bevægelser på tværs af organisatoriske grænser et centralt felt for analyse.

Et aktivitetssystem er en gruppe eller et fællesskab, som til en vis grad deler viden og praksis. Ældreplejen og sygehusene, social- og sundhedsskolen og den kommunale forvaltning kan i denne sammenhæng forstås som virksomhedssystemer, mellem hvilke der

foregår en lang række planlagte og spontane grænseskrydsninger med det fælles formål at skabe læring i social- og sundhedsuddannelserne. De steder, hvor der foregår møder og udvekslinger mellem uddannelsesinstitution og praktikvirksomheder, kan betegnes grænsezoner. Grænsezoner er en videreudvikling af Vygotskys teori om den nærmeste udviklingszone. Vygotskys begreb fokuserer på vertikal læring, dvs. læring, der bygger ovenpå den viden, individet allerede har. Man tilegner sig ny viden og nye færdigheder på vej mod stadig højere abstraktionsniveau og større beherskelse. En grænsezone henviser til et sted, hvor man overskrider velkendte organisatoriske eller faglige rammer, hvilket ifølge Engeström rummer muligheden for horisontal læring eller 'knotworking'. 'Knudebinding' eller 'læring på langs' handler ikke om at tilegne sig ny (faktuel) viden men om, hvordan man kan koble kendt viden på nye måder ved fx at organisere sig anderledes, arbejde sammen med nye faggrupper eller kommunikere på andre måder. Eleverne deltager i høj grad i horisontale læreprocesser, når de skal binde knuder mellem læring på skolen og læring i praksis. I denne horisontale forståelse ses læreprocesser som en dynamisk relation mellem individet og den sociale og fysiske sammenhæng. Det er således ikke den enkelte der (udelukkende) er særlig dygtig, innovativ eller det modsatte. Det er en stadig bevægelse (boundary crossing) mellem mennesker og de sociale og fysiske rammer (boundary zones) og artefakter (boundary objects), der er afgørende for, at den enkelte fx bliver i uddannelsen eller dropper ud, engagerer sig i én type læring frem for en anden.

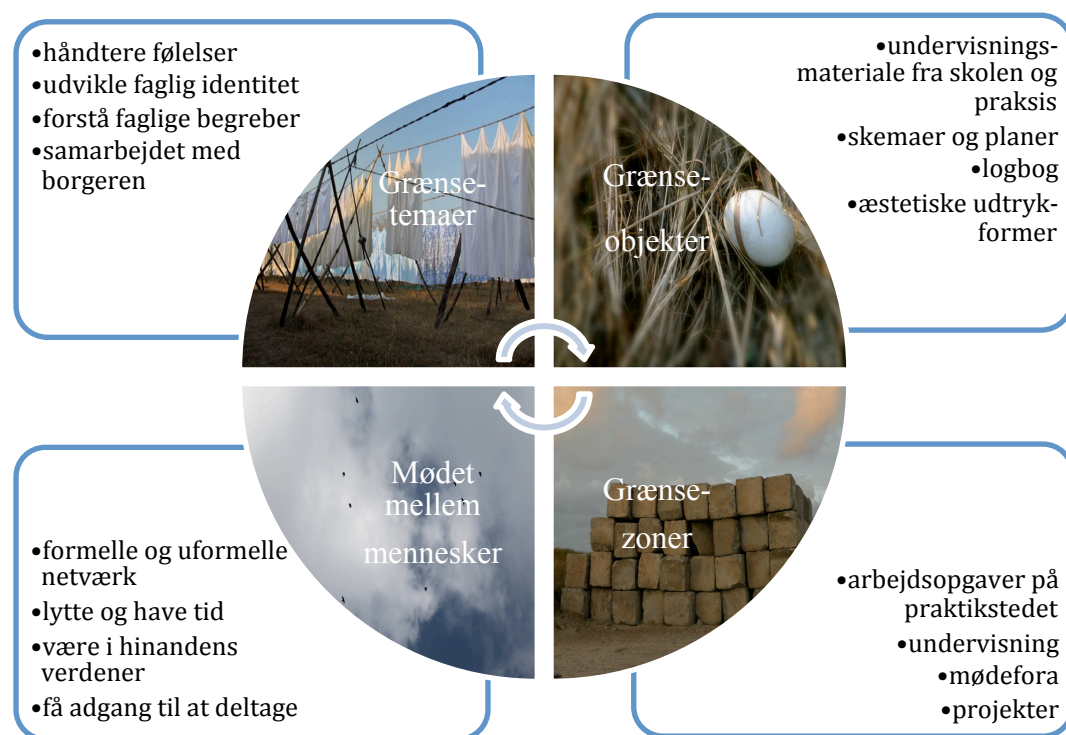
### **En empirisk model**

Følgende model er baseret på interview og feltobservationer i det social- og sundhedsfaglige uddannelsesfelt. Temaer, der er centrale både i skoleundervisningen og på praktikstederne er bl.a., hvordan man håndterer stærke følelser i forbindelse med fx dødsfald, patienters smerter, eller hvis man oplever at blive chikaneret. Det kan også være centrale begreber som fx 'refleksion', eller hvordan man fastholder en faglig identitet og samtidig involverer sig på et mere personligt plan.

Grænseobjekter er fx logbogen, som er en kilde til mange diskussioner på tværs af skole og praksis, det kan være bestemte fagbøger, skemaer og oversigter over fx læringsmål, og der er desuden en lang række æstetiske udtryksformer, som især initieres af eleverne i form af fotografier, personlige ejendele, musik mv.

Grænsezoner etableres, når der løses konkrete arbejdsopgaver på praktikstedet samtidig med at teoretiske begreber fra skolen bruges til at diskutere eller forklare praksis. Ligeledes etableres grænsezoner på skolen, når der i undervisningen trækkes på elevernes erfaringer fra praktikken eller bruges cases til at bearbejde teoretisk stof. Tydeligere grænsezoner er samarbejds møder, praktikbesøg og projekter på tværs af skole og praksis.

Endelig er de mellem menneskelige relationer en central drivkraft i form af formelle netværk og udvalg, men i høj grad også i form af uformelle netværk og personlige relationer, som finder sted på kryds og tværs i feltet. Her fremhæver aktørerne det som afgørende at indgå i relationer, hvor man lytter og har tid og adgang til at være i hinandens verdener for at forstå problemstillinger fra andre perspektiver end ens eget.



Disse grænsekrydsende aktiviteter er ikke i sig selv innovative, men ses som særligt gunstige for læring, der kan føre til innovation. Fx beskæftiger den svenske læringsforsker Per-Erik Ellström sig med potentialerne for innovation ved at undersøge læring på arbejdspladsen som en fundamental mekanisme bag innovation (2010:28). Også i nyere dansk innovationsforskning ses eksempler på en "forward mapping" rettet mod læring i samarbejdsprocesser og relationer, som måske, måske ikke, skaber innovation (Sørensen & Torfing 2011:433).



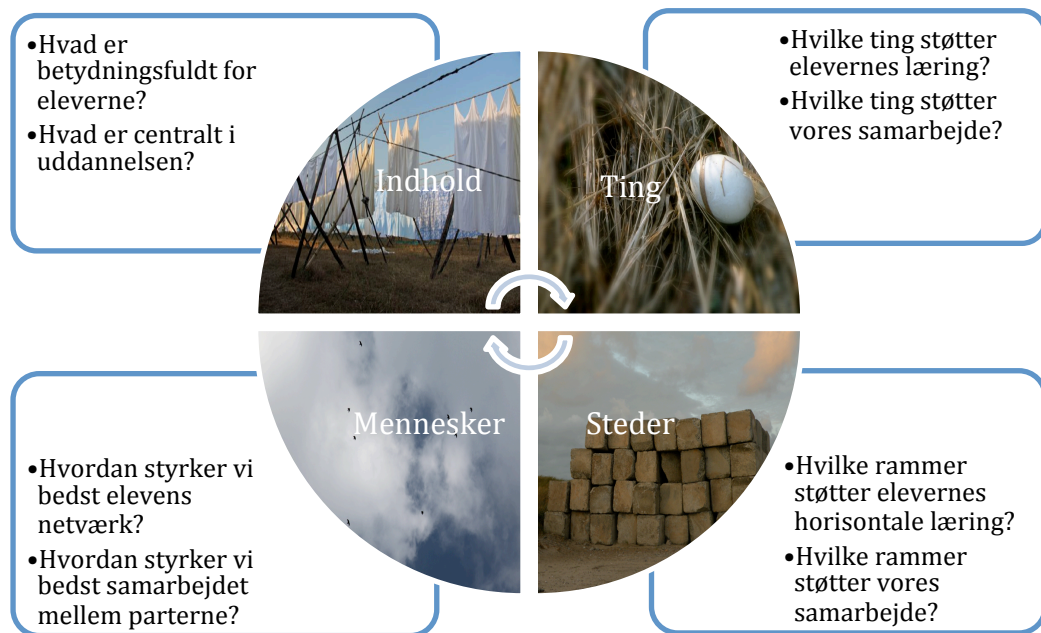
Hvis læring anskues som resultatet af engagement og aktiv handling i en konkret praksis, så må vi se på, hvordan den konkrete praksis skabes og udvikles, sådan at alle gives adgang og mulighed for at være deltagere. Adgang og deltagelse er også centralt, når vi ser på frafaldsundersøgelser. En undersøgelse af social- og sundhedselevs praktikforløb konkluderer, at det har stor betydning, om eleverne føler sig godt modtaget og får tildelt en klar rolle og et passende ansvar. Det handler om, at eleven bliver en del af praktikstedet og har følelsen af at blive taget alvorligt (Rambøll, 2011).

En undersøgelse (Jensen, 2009) af, hvad social- og sundhedsskolerne kan gøre for at begrænse frafaldet konkluderer, at de skoler, der har lavest frafald er bl.a. karakteriseret således:

- Har skabt gode elev-lærer-relationer. Lærerne giver personlig tilbagemelding, skaber dialog og støtter eleverne.
- Arbejder med at skabe inklusion gennem socialt faglige fællesskaber i den daglige undervisning.
- Samarbejder med andre aktører, fordi den ved, at der ikke findes enkeltløsninger på frafaldsproblemet.

At disse konklusioner er relevante i et bredere perspektiv anskueliggøres fx i en undersøgelse af sygefravær på social- og sundhedsarbejdspladser (Borg, 2007), der konkluderer, at høj indflydelse, høj ledelseskvalitet og et godt socialt klima i arbejdsgruppen fører til en signifikant formindsket risiko for langtidssygefravær. Indflydelse er den faktor, som i stærkest grad har en sammenhæng med langvarigt sygefravær, idet høj indflydelse er relateret til lavt langtidssygefravær.

Paperet lægger således op til at konkludere, at både når der arbejdes med fastholdelse, nedbringelse af sygefravær, læring og innovation, er det centralt, at alle aktører involveres og gives mulighederne for at handle og påvirke det felt, de arbejder i eller er i gang med at uddanne sig i. Følgende model er et udkast til, hvordan man kan udvikle et fælles sprog i et skole-praktiksamarbejde bygget på denne forståelse:



Modellen er her omsat til spørgsmål, hvor det første er rettet mod elevernes læring, og det andet er rettet mod de aktører, der er involveret i at støtte elevernes læring og i udvikling af uddannelserne.

Jeg ser frem til at præsentere modellen på konferencen og på input til den videre analyse og modeludvikling.

## Referenceliste

- Akkerman, S. F. & A. Bakker (2011) Boundary Crossing and Boundary Objects. *Review of Educational Research*. 81: 132-169.
- Borg, V. Faber, A. & Fallentin, N. (2007) *Sygefravær blandt plejemedarbejdere i ældreplejen. Sammenligning med andre grupper*. København: NFA-rapport. SOSU-rapport nr. 11.
- Brown, J. S. & Duguid, P. (1991) Organizational Learning and Communities of Practice: Towards a Unified View of Working, Learning, and Innovation. *Organization Science*. 2(1): 40-57.
- Brøndum & Fliess. (2010) *De pædagogiske og sundhedsrettede erhvervsuddannelsers bidrag til bruger- og medarbejderdreven offentlig innovation*. København: Undervisningsministeriet.
- Darsø, L. (2011) *Innovationspædagogik. Kunsten at fremelske innovationskompetence*. København: Samfundslitteratur.
- Ellström, P.-E. (2010) Practice-based innovation: a learning perspective. *Journal of Workplace Learning*. 22 (1/2): 27-40.
- Forsknings- og Innovationsstyrelsen (2008) *Øget vidensspredning og innovation i den offentlige sektor. På vej mod en strategi*.
- Jensen, T. P. m.fl. (2009) *Unges frafald på erhvervsskolerne – Hvad gør de "gode skoler"* København: AKF, Anvendt KommunalForskning.
- Kristensen, C.J. & Voxted, S. (2009). *Innovation. Medarbejder og bruger*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kristensen, C.J. & Voxted, S. (2011, red.) *Innovation og entreprenørskab*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Pedersen, E.B. (2004) *Social- og sundhedshjælpere og -assistenter. Antal, flow og årsager til frafald under og efter endt uddannelse. Baseret på en litteraturgennemgang*, AMI-rapport nr. 58 Arbejdsmiljøinstituttet.
- Rambøll (2011) *Undersøgelse af frafald blandt elever på social- og sundhedsuddannelsen*
- Säljö, R. (2003) *Læring i praksis. Et sociokulturelt perspektiv*. Hans Reitzel. København
- Sørensen, E. & Torfing, J. (2010) Samarbejdsdrevet innovation i den offentlige sektor. *Økonomi og Politik*. Vol. 83, Nr. 1, 22-33.
- Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (2003, red.) *Between school and work: New perspectives on transfer and boundary crossing*. Amsterdam: Pergamon.